

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu instansi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor central dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang di lakukannya. Sikap ini menentukan seberapa besar kecintaanya terhadap pekerjaan yang

dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya.

Setiap instansi atau perusahaan mempunyai sebuah struktur dan ketentuan tertentu di dalamnya. suatu perusahaan dan instansi juga mempunyai tujuan yang harus dicapai, maka dari itu di dalam perusahaan diperlukan kekompakan atau kerjasama yang baik antar atasan dan karyawannya. Tindakan-tindakan manajemen tersebut satu sama lain saling berkaitan dan merupakan tugas setiap pemimpin untuk mengatur sumber daya yang ada di dalamnya untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan memiliki peranan penting pada peningkatan kinerja karyawan. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perorangan dengan tujuan organisasi mungkin menjadi lemah. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kinerja bagi setiap pegawai. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan sebuah instansi, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai. Sebelum memasuki dunia kerja, setiap karyawan juga

dibekali dengan pelatihan kerja agar mampu mengerjakan pekerjaan dengan maksimal dan pengalaman pun juga sebagai bekal karyawan baru agar lebih mudah mendapatkan pandangan baik dari instansi.

Kepemimpinan disuatu instansi juga berpengaruh kepada tingkat kinerja karyawan, Seperti yang dikatakan oleh Kartono (2006:108) “Pemimpin harus mampu memberikan motivasi yang baik kepada anak buahnya, salah satunya agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerjanya. Pemimpin bukan hanya memerintah karyawannya, tetapi pemimpin juga harus lebih memerhatikan segi psikis dari setiap karyawannya, motivasi yang lebih diberikan pemimpin untuk membangun semangat kerja pada diri karyawan. Instansi juga harus mampu memberikan pembekalan terhadap setiap karyawannya terutama karyawan baru, guna meningkatkan kinerja setiap karyawannya.

Menurut Hennry Simamora (2001:95), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari pembelajaran/pelatihan dan faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan. Melalui pelatihan ini karyawan mampu memahami porsi dan tanggungjawabnya masing-masing, pemberian pelatihan dilakukan diawal pekerjaan atau sesaat setelah perekrutan karyawan baru. Maka dari itu perusahaan harus memiliki inisiatif untuk melakukan program pelatihan secara berkala, karena adanya pelatihan maka dapat meningkatkan perkembangan pengetahuan serta rasa percaya diri yang tinggi sehingga menimbulkan rasa puas dalam berkerja serta meningkatnya loyalitas karyawan terhadap sebuah instansi. Instansi juga akan melihat

karyawan dari segi catatan kinerja dari karyawan, dengan catatan tersebut instansi bisa menempatkan atau memposisikan karyawan tersebut sesuai porsinya.

Pengalaman kerja itu akan di pandang oleh pihak instansi. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Pernyataan diatas didukung oleh Hasibuan (2002:55), "Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai".

Penelitian ini dilakukan pada sebuah instansi Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta (dr. Arif Zainuddin) maka instansi memerlukan sebuah pemimpin yang mampu menjaga hubungan baik dengan karyawan lalu membekali pelatihan kerja yang cukup dan memperhatikan pengalaman dari setiap karyawannya, agar menciptakan etos kerja yang meningkat dan melayani masyarakat dengan baik. Berdasarkan uraian diatas penulis ingin mengangkat permasalahan ini dengan judul **"PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT Jiwa DAERAH SURAKARTA (dr.ARIF ZAINUDIN)"**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah Perilaku Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta (dr.ARIF ZAINUDIN)?
2. Apakah Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta (dr. ARIF ZAINUDIN)?
3. Apakah Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta (dr. ARIF ZAINUDIN)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, Penulis memiliki tujuan penulisan sebagai berikut :

1. Untuk Menganalisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta (dr. ARIF ZAINUDIN).
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta (dr. ARIF ZAINUDIN).
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta (dr. ARIF ZAINUDIN).

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - 1.1 Dapat digunakan sebagai sumber informasi dan diharapkan dapat menambah ilmu penelitian dalam pengetahuan yang berhubungan

dengan kompensasi, pelatihan, lingkungan, dan kepuasan kerja karyawan.

1.2 Diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih konkrit dan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

2.1 Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya dan Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia usaha dengan materi yang telah dipelajari di perguruan tinggi.

2.2 Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik serta Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi karyawan atau pekerja sampai dengan kinerja karyawan dan tanggapan karyawan terhadap berbagai atau kebijakan yang dibuat perusahaan sehingga Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.

2.3 Bagi Pembaca

Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca mengenai kinerja karyawan serta berbagai aspek yang mempengaruhinya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya dan diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lanjutan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dijelaskan mengenai tinjauan teori dari masing-masing variabel penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis yang akan diuji dan kerangka pikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, definisi operasional variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi mengenai objek penelitian, diskripsi data, analisis data dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran pada penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN